

## **PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI KANTOR KEJAKSAAN NEGERI BATU)**

**Ayu Putri, Sri Nuringwahyu, Ratna Niken Hardiati**

*Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam  
Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

*LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

*E-mail : ayu.putri231093@gmail.com*

### **ABSTRAK**

*Kejaksaan Republik Indonesia merupakan lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara dibidang penuntutan dimana perlu adanya peningkatan kualitas penegakan hukum. Rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Kejaksaan Republik Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. 15% kinerja pegawai dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi sedangkan 85% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa secara simultan variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tidak ada pengaruh secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh secara parsial antara seleksi terhadap kinerja pegawai. Disarankan untuk Kejaksaan RI agar memperketat dan memperbaiki sistem rekrutmen sehingga proses seleksi dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien.*

**Kata Kunci:** Rekrutmen; seleksi; kinerja; kejaksaan negeri batu.

### **ABSTRACT**

*The Attorney General's Office of the Republic of Indonesia is a state institution that exercises state power in the field of prosecution where it is necessary to improve the quality of law enforcement. Recruitment and selection is one way to improve the quality of human resources at the Republic of Indonesia Public Prosecutor's Office. The purpose of this study was to determine the effect of recruitment on employee performance, to determine the effect of selection on employee performance, and to determine the effect of simultaneous recruitment and selection on employee performance. **The results** of this study indicate that selection has the most dominant influence. on employee performance. 15% of employee performance is influenced by recruitment and selection while 85% is influenced by other variables that are outside the variables examined in this study. The conclusion of this study is that simultaneously the independent variables (recruitment and selection) have a significant effect on employee performance, there is no significant effect. partial between recruitment on employee performance, and there is a partial influence between selection on employee performance. It is recommended that the RI Prosecutor's Office tighten and improve the recruitment system so that the selection process can be carried out more effectively and efficiently.*

**Keyword:** Recruitment; Selection; Performance; Attorney General Office

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Dalam dunia kerja saat ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sudah semakin sulit. Lapangan kerja yang tersedia semakin

sedikit. Proses perekrutan dan seleksi pegawai yang dilakukan perusahaan semakin ketat, selain itu Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas diri guna mencari pekerjaan yang sesuai dengan cita-cita. Sehingga kesempatan untuk memperoleh pekerjaan sangatlah sulit. Lowongan

sebagai PNS misalnya, merupakan tempat bagi banyak orang untuk mencoba peruntungan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam hal ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas perusahaan atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini terdiri dari: perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diantaranya adalah rekrutmen dan seleksi.

*The right man in the right place dalam hal ini selalu diutamakan. Apabila proses rekrutmen dan seleksi dapat lebih ditingkatkan lagi akan tercipta komponen pegawai yang tepat. Namun, dari proses rekrutmen dan seleksi ketat yang telah dilaksanakan hasil kinerja dari masing-masing pegawai tidak sama. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud apabila organisasi dapat memilih pegawai yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.*

Kejaksaan Republik Indonesia merupakan lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Dalam hal ini pelaksanaannya adalah aparat penegak hukum. Adanya lembaga ini dimaksudkan untuk mewujudkan keadilan bagi masyarakat Indonesia melalui kualitas penegakan hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) yang baik. Penegakan hukum yang berkualitas merupakan syarat mutlak dalam pembangunan nasional. Lemahnya penegakan hukum akan berdampak pada keberhasilan dalam melaksanakan pembangunan nasional, oleh karena itu penegakan hukum seharusnya diarahkan pada peningkatan kualitas penegakan hukum baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya dengan penerapan proses rekrutmen dan seleksi yang transparan dan profesional.

Kualitas penegakan hukum dalam hal sumber daya manusia sangatlah penting. Banyak wewenang yang diemban oleh institusi diantaranya sebagai Jaksa Penuntut Umum (JPU) dalam hal pidana dan sebagai Jaksa Pengacara Negara (JPN) dalam hal Perdata. Karena banyaknya tanggungjawab yang diemban oleh

institusi ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pegawai sebagai langkah awal untuk menentukan calon pegawai yang tepat dalam mengemban tugas tersebut. Penelitian tersebut berjudul “PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI Studi Kasus Pada Kejaksaan Negeri Batu di Batu”.

## Rumusan Masalah

- Apakah rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu di Batu?
- Apakah seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu di Batu?
- Apakah rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Batu di Batu?

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

- Mengetahui seberapa besar rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu di Batu.
- Mengetahui seberapa besar seleksi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu di Batu.
- Mengetahui seberapa besar rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu di Batu.

## Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

- Bagi instansi yakni sebagai bahan masukan bagi pemerintah terutama kejaksaan Republik Indonesia;
- Bagi Universitas Islam Malang yakni untuk menambah khasanah penelitian bagi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Islam Malang;
- Bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen SDM terutama mengenai penelitian dengan menggunakan variabel Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja pegawai;
- Bagi peneliti selanjutnya yakni sebagai bahan referensi dalam mengkaji masalah yang berkaitan dengan Kinerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2001:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Simamora (2004:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerja yang baik.

Kemudian Mondy (2008:4) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu usaha untuk mengelola individu dalam organisasi dengan perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenaga kerja yang baik agar dapat bekerja secara efisien dan efektif demi mencapai tujuan organisasi.

### Rekrutmen

Salah satu tindak lanjut dari fungsi manajemen yang pertama yakni pengadaan tenaga kerja. Dimana hal ini sangat penting demi mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi. Pegawai yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen secara efektif, dengan demikian proses rekrutmen harus direncanakan dengan matang agar tidak terjadi kesalahan dalam proses rekrutmen.

Ardana, Mujiati, Utama (2012:57) berpendapat bahwa penarikan atau perekrutan adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari

mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.

Sulistiyani, Rosidah (2009:168) berpendapat bahwa rekrutmen (recruitment) adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai.

Selanjutnya Siagian (1998:102) berpendapat bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya.

### Seleksi

Setelah proses rekrutmen dilaksanakan, proses yang selanjutnya yakni seleksi pegawai. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk menentukan mana pelamar kerja yang akan diterima. Proses ini dimulai dari diterimanya lamaran yang memenuhi syarat samapai dengan adanya keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu.

Menurut Sulistiyani, Rosidah (2009:189) seleksi merupakan proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes, hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dinyatakan diterima. Sedangkan menurut Handoko (2001:85) proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak.

### Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veihsal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi sebagai bahan promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat mengembangkan

suatu rencana untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi.

Perlu ada penilaian dalam kinerja pegawai dengan maksud memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *“performance rating”* atau *“performance appraisal”*.

Menurut Munandar (2008:287) penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Dalam hal ini proses rekrutmen dan seleksi menjadi perhatian utama.

## Hubungan Antar Variabel

### Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari proses rekrutmen menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:58)

“pada dasarnya sumber penarikan SDM dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu, dari dalam dan dari luar perusahaan. Penarikan SDM dari dalam perusahaan adalah kebijakan manajemen SDM dalam memberikan kesempatan bagi karyawan yang sudah ada dalam perusahaan. Biasanya proses ini dilakukan dengan mengumumkan pada pegawai tentang adanya lowongan melalui bulletin, publikasi perusahaan atau surat edaran.

Hal ini sangat berhubungan dan sesuai dengan manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2015:264) karena setiap penilaian kinerja akan memberikan peluang pada pegawai untuk mendapatkan promosi dan mengisi lowongan kerja yang ada pada perusahaan diantaranya menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya dan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

### Hubungan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan antara seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai dapat kita lihat pada tujuan seleksi. Menurut Hasibuan (1994: 55)

“Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan: Karyawan yang qualified dan potensial, jujur dan disiplin, cakap dengan penentuan yang tepat, trampil dan bergairah bekerja, dinamis dan kreatif, inovatif dan bertanggungjawab sepenuhnya, loyal dan berdedikasi tinggi, mudah dikembangkan pada masa depan, dapat bekerja secara mandiri, dan mempunyai perilaku dan budaya malu.”

Semua item pada tujuan seleksi tersebut merupakan poin-poin yang nantinya akan menjadi penilaian kinerja pegawai. Sehingga seleksi merupakan suatu proses yang tidak dapat terlewatkan karena nantinya proses tersebut juga akan menentukan kinerja karyawan nantinya.

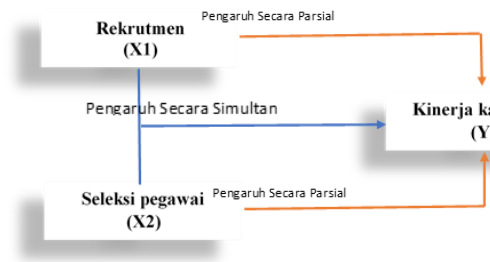
### Hubungan Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sondang dan Siagian (1998) “Disadari atau tidak sesungguhnya prestasi kerja para pegawai juga merupakan pencerminan prosedur pengadaan pegawai yang ditempuh oleh bidang kepegawaian. Artinya, jika proses rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan pegawai sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja para pegawai pun akan memuaskan.”

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa memang benar setiap proses awal yang ditempuh merupakan salah satu faktor penentu prestasi kerja pegawai. Dimulai dari proses pencarian tenaga kerja, pelaksanaan seleksi hingga penempatan pegawai yang sesuai. Namun, proses awal ini juga harus dilanjutkan dengan proses pengarahan dan pengawasan yang baik pula agar dapat mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

## Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yaitu menggambarkan dari variabel independen, dalam hal ini adalah variabel rekrutmen (X1) dan variabel seleksi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Maka dari itu kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Hipotesis**

## Hipotesis penelitian

### H1

- Ha terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.
- Ho tidak terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

### H2

- Ha terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.
- Ho tidak terdapat pengaruh signifikan antara seleksi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

### H3

- Ha terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Ho tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Diduga seleksi (X2) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu di Batu.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Dalam penulisan materi ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif “metode kuantitatif adalah metode yang berbentuk angka-angka (Arikunto,2010:282)”. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu; teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai; pengumpulan data

kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## Lokasi dan Waktu Penelitian

### Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada pegawai Kejaksaan Negeri Batu di Batu. Alasan peneliti melakukan penelitian ditempat tersebut karena terdapat data dan informasi yang relevan dengan pokok permasalahan yang sedang diteliti serta wilayah ini masih berada dalam jangkauan peneliti.

### Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2019 sampai dengan selesainya penelitian.

## Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel juga dapat diartikan sebagai atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Tinggi, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, merupakan atribut-atribut dari setiap orang (Sugiyono,2010:80).

Penelitian ini mengandung dua variabel yang digunakan yaitu *independent variable* (variabel bebas) dan *dependen variable* (variabel terikat).

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### Rekrutmen (X1)

Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan 4 (empat) indikator yaitu dasar metode penarikan, sumber penarikan, kriteria pelamar, dan dasar penarikan.

### Seleksi (X2)

Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu tahapan tes, kriteria dan tujuan seleksi.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) meliputi standar hasil kerja dan target.

**Tabel 1**  
**Variabel Indikator**

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Rekrutmen	1. dasa r metode penarikan, 2. sum ber penarikan, 3. krite ria pelamar, 4. dan dasar penarikan.	Sulistiyani, Rosidah (2009:168)
2.	Seleksi	1. Tah apan tes, 2. Krit eria, 3. Tuju an.	Sulistiyani, Rosidah (2009:189)
3.	Kinerja Karyawan	1. Stan dar hasil kerja, 2. Sasa ran Kriteria	Veihzal (2005:97)

### Intsrumen Penelitian

Adapun Teknik pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2010:168). Skor pendapat responden merupakan hasil dari penjumlahan nilai skala pada setiap jawaban yang diberikan pada setiap jawaban kuisisioner. Berikut merupakan tabel skor pendapat responden:

**Tabel 2**  
**Tabel Skor**

Jawaban	Nilai skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116)” Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu di

Batu yang berjumlah 37 (tiga puluh tujuh) pegawai.

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Pengertian purposive sampling menurut Sugiyono (2010:122) adalah “Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono [2010:193-330] dilihat dari segi cara teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, angket, observasi, dokumentasi dn triangulasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi, dan angket.

Pengumpulan data menggunakan angket dilakukan dengan membagikan angket kuesioner pada seluruh pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu untuk dijawab dan diolah pada aplikasi SPSS. Dokumentasi dilakukan untuk mencari catatan peristiwa dengan mengumpulkan data dari buku-buku dan peraturan pada Kejaksaan Negeri Batu.

### Teknik Analisis Data

#### Statistik Deskriptif

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistika. Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif.

Adapun rumus-rumus yang akan digunakan dalam perhitungan statistik deskriptif.

Standar deviasi merupakan cerminan dari rata-rata penyimpangan data dari mean. Standar deviasi dapat menggambarkan seberapa besar variasi data, dimana jika nilai standar deviasi lebih besar dari nilai mean berarti nilai mean merupakan representasi yang buruk dari keseluruhan data. Namun jika nilai standar deviasinya lebih kecil dari mean, hal ini menunjukkan bahwa nilai mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang digunakan serta dapat mengungkap data dari hasil variabel yang diteliti secara benar dan tepat. Menurut Sugiyono (2010:131) Uji validitas adalah cara bagi peneliti

untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

Pengujian validitas menggunakan alat ukur berupa program komputer yaitu, SPSS (Statistical Package for the Social Science) for window 20. Jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan skor tersebut adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Berikut rumus Alpha Cornbach menurut Akdon (2008:161):

$$r^{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Keterangan:

$r^{11}$	= Nilai reliabilitas
$\sum Si$	= jumlah varians skor tiap-tiap item
$St$	= Varians total
$k$	= Jumlah item

### Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2005:74) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Artinya kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Selain itu pengujian data dilakukan dengan menggunakan uji Kormogolov-smirnov dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD	= jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari
$n_1$	= jumlah sampel yang diperoleh
$n_2$	= jumlah sampel yang diharapkan (Sugiyono, 2013:257)

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ) maka data dikatakan tidak normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Gozali (2005:96) Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Menurut Sugiyono (2010:96) Analisis regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan menggunakan rumus multiple regresi.

Setelah diketahui persamaan regresi maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat ditafsirkan berdasarkan atas nilai koefisien dari variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda diatas dihitung dengan menggunakan program SPSS 2.0.

### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang pertama ialah Uji Simultan (Uji F) Menurut Ghazali (2005) Untuk membuktikan hipotesis maka digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat. Apabila dari hasil perhitungan ternyata  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan taraf signifikansinya  $< 0,01$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga dapat dilakukan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan taraf signifikansinya  $> 0,01$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

Uji kedua yang dilakukan adalah Uji Parsial (Uji T) Menurut Ghazali (2005:98) Selain melakukan pembuktian dengan uji F, perlu juga dilakukan uji t, yaitu untuk kemaknaan koefisien parsial. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan taraf signifikansi  $< 0,01$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel bebasnya memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan taraf signifikansinya  $> 0,01$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel bebasnya tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2005:97). Interpretasi: Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 (semakin besar nilai R), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat dan jika R mendekati 0 (semakin kecil nilai R) menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Kejaksaan

Kejaksaan Negeri Batu mulai berdiri pada tahun 2005. Kejaksaan Negeri Batu memiliki wilayah hukum di Kota Batu baik tindak pidana umum maupun tindak pidana korupsi serta perkara perdata dan tata usaha negara. Kejaksaan negeri batu dipimpin oleh Kepala Kejaksaan Negeri. Kejaksaan Negeri Batu beralamat di Jalan Sultan Agung No. 5 Batu dan masuk dalam wilayah hukum Kejaksaan Tinggi Jawa Timur.

### Deskripsi Responden

Deskripsi profil responden merupakan gambaran identitas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sesuai dengan teknik sampling yang digunakan pada bab sebelumnya maka ditetapkan 37 responden. Kemudian dari 37 sampel tersebut, sebanyak 3 sampel dibuang atau dikeluarkan untuk memenuhi asumsi klasik yang mendasari regresi linear berganda sehingga sampel yang tersisa untuk menguji hipotesis berjumlah 34 sampel. Dalam hal ini responden merupakan semua karyawan pada Kejaksaan Negeri Batu. Hasil identifikasi responden dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa 57.1% merupakan laki-laki dan 42.9% merupakan perempuan dimana hal ini menunjukan bahwa pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu hampir seimbang antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan.

b. Identifikasi responden berdasarkan usia bertujuan untuk mengetahui identitas responden berdasarkan usia atau umur responden. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu memiliki pegawai dengan usia produktif, yakni 21-30 tahun dengan presentase 20% dan 31-40 tahun dengan presentase 48.6%. dengan banyaknya pegawai

dengan usia produktif maka hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Identifikasi responden berdasarkan pendidikan menunjukan bahwa pegawai didominasi oleh pegawai dengan jenjang pendidikan S1 yakni sebesar 68.6 %. Dimana semakin tinggi pendidikan pegawai maka akan semakin luas pula wawasan pegawai dalam hal penanganan pekerjaan.

d. Identifikasi responden berdasarkan lama bekerja dapat disimpulkan bahwa Kejaksaan Negeri Batu didominasi oleh pegawai yang telah bekerja diatas 11 tahun yakni 11-20 tahun sebanyak 54.3 % dan diatas 20 tahun sebanyak 17.1 % sehingga dengan tingkat pengalaman tersebut akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Ditambah lagi adanya mutasi tempat dinas para pegawai yang dapat menambah pengalaman dalam menangani masalah dalam pekerjaan.

### Analisis Data

#### Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 3

Descriptive Statistics					
	in	N	N	N	Std.
		ax	ean		Deviation
		2	3	3	.110
4	.9957	.4012	.2199	87	
		2	3	3	.134
1	4	.8904	.3673	.1901	64
		2	3	3	.095
2	4	.9957	.4012	.2074	52

Sumber: data diolah (Juli, 2020)

Pada tabel 3 diatas menunjukkan nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi pada masing-masing variabel. Variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai minimum sebesar 2.9957, nilai maksimum sebesar 3.4012, nilai mean sebesar 3.2199 dan standar deviasi sebesar 0.11087. Variabel X1 (Rekrutmen) memiliki nilai minimum sebesar 2.8904, nilai maksimum 3.3673, nilai mean sebesar 3.1901 dan nilai standar deviasi sebesar 0.13464. Pada variabel X1 Variabel X2 (Seleksi) memiliki nilai minimum 2.9957, nilai maksimum sebesar 3.4012, nilai mean sebesar 3.2074 dan nilai standar deviasi 0.09552. Pada semua nilai Y, X1, X2 diatas nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan hasil yang cukup baik dan menunjukan hasil yang bervariasi.



### Uji Validitas

Pada penelitian ini digunakan  $\alpha = 0.05$  dengan responden berjumlah 34 sehingga didapatkan nilai  $r_{\text{tabel}} = 0.2869$ . hasil dari pengujian terdapat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4**

**Uji Validitas**

Variabel	Kode Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Ket
Rekrutmen ( $X_1$ )	X1.1	0.801	0.287	Valid
	X1.2	0.768	0.287	Valid
	X1.3	0.713	0.287	Valid
	X1.4	0.723	0.287	Valid
	X1.5	0.671	0.287	Valid
	X1.6	0.351	0.287	Valid
Rekrutmen ( $X_1$ )	X2.1	0.474	0.287	Valid
	X2.2	0.737	0.287	Valid
	X2.3	0.352	0.287	Valid
	X2.4	0.611	0.287	Valid
	X2.5	0.750	0.287	Valid
	X2.6	0.577	0.287	Valid
kinerja karyawan ( $Y_1$ )	Y1	0.651	0.287	Valid
	Y2	0.841	0.287	Valid
	Y3	0.805	0.287	Valid
	Y4	0.833	0.287	Valid
	Y5	0.670	0.287	Valid
	Y6	0.792	0.287	Valid

Sumber: data diolah (Juli, 2020)

Berdasarkan tabel uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $r_{\text{hitung}}$  dari setiap indikator yang terdapat pada variabel lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini yaitu Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada program SPSS 2.0. didapatkan hasil bahwa *cronbach alpha* ketiga variabel berada diantara 0.719 - 0.790 dimana Rekrutmen memiliki *cornbach alpha* sebesar 0.764, Seleksi memiliki *cornbach alpha* sebesar 0.719 dan kinerja karyawan memiliki *combach alpha* sebesar 0.790. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan yang telah diolah dalam penelitian ini adalah andal/reliabel sebab memiliki *cronbach alpha* di atas 0.60.

### Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 5 pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai signifikan 0.353. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa sampel terdistribusi normal karena  $0.353 > 0.05$ . di samping menggunakan uji kormogolov smmirnov, analisis kenormalan data ini juga diukur menggunakan Plot of regresion Standarized Residual. Berikut merupakan tabel Uji Normalitas Kormogolov Smirnov.

**Tabel 5**

**Uji Normalitas Kormogolov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.0990938
		5
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.084
Test Statistic		.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.353 <sup>c</sup>
95% Confidence Interval		Lo wer Bound .192
		Upper Bound .514

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah (Juli, 2020)

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel dalam penelitian ini.

$$Y = 1,526 + 0.042X_1 + 0.486X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Rekrutmen

$X_2$  = Seleksi

dari hasil persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

a. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0.042$  menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika Variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) meningkat satu satuan dan variabel Seleksi ( $X_2$ ) tetap, maka variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) meningkat sebesar 0.042 satuan. Hal ini menunjukkan adanya pelaksanaan rekrutmen mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai

b. nilai koefisien regresi  $X_2 = 0.486$  menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika Variabel Seleksi ( $X_2$ ) meningkat satu satuan dan variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) tetap, maka variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) meningkat sebesar 0.486 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses seleksi yang dilakukan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai *Beta (Standardized coefficients)* yang paling besar adalah variabel Seleksi sebesar 0.486 dan variabel Rekrutmen mempunyai nilai *Beta (standardized coefficients)* sebesar 0.042. hal tersebut menunjukkan bahwa Seleksi mempunyai pengaruh dominan dibandingkan variabel rekrutmen.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Dalam Uji F syarat diterimanya suatu hipotesis adalah apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 3.903$  sedangkan  $F_{tabel}$  dengan sampel berjumlah 34 responden dengan signifikansi 0.05 adalah 3.29. Nilai 3.29 diperoleh dari:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= (k; n - k) \\ &= (2; 34 - 2) \\ &= (2; 32) \end{aligned}$$

Dari hasil diatas dilihat pada tabel F signifikansi 0.05 baris 2 tabel 32 akan diperoleh nilai 3.29

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  adalah  $3.903 > 3.29$  dengan signifikansi (Sig) adalah  $0.031 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sesuai dengan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) berpengaruh signifikan terhadap volume penjualan. Hipotesis simultan dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh positif antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Batu”.

#### Uji t

Uji t statistik digunakan untuk melihat apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan nilai probabilitas signifikan  $< 0.05$ . apabila nilai t hitung  $> t$  tabel dan nilai probabilitas signifikan  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat signifikan secara individual variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t menggunakan program SPSS dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 0.268 dan nilai t tabel sebesar 1.69552 dengan taraf signifikansi 0.05. Dapat disimpulkan bahwa  $0.268 < 1.69552$  dengan signifikansi  $0.791 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. sehingga hipotesis parsial dalam penelitian ini adalah “tidak ada pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu”.

- Pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.197 sedangkan t tabel sebesar 1.69552 dengan taraf signifikansi 0.05. Dapat disimpulkan bahwa  $2.197 > 1.69552$  dengan signifikansi  $0.036 < 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga hipotesis parsial dalam penelitian ini adalah “ada pengaruh antara seleksi terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Batu”.

Dari uji t diatas pula dapat disimpulkan bahwa “Seleksi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu”. Pernyataan tersebut dapat terlihat pada banyaknya t hitung pada tabel diatas. T hitung pada  $X_2$  (seleksi) lebih besar dibandingkan dengan t hitung  $X_1$  (rekrutmen).

### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Uji yang dilakukan menggunakan SPSS 2.0. maka didapatkan nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0.150. nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Rekrutmen dan Kinerja mampu menjelaskan varians variabel kinerja pegawai sebesar 15%, dimana sisanya yaitu 85% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan penelitian sebelumnya Siti Patimah (2015) dan Billy dkk (2015) rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, sejalan pula dengan kutipan dari Sondang dan Siaghian (1998) bahwa prestasi kerja merupakan pencerminan proses pengadaan SDM dimana proses tersebut merupakan proses rekrutmen dan seleksi. Terdapat pula perbedaan pengaruh pada masing-masing variabel independen yaitu rekrutmen yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan seleksi yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berikut merupakan pembahasannya:

- Pengaruh rekrutmen dengan kinerja pegawai

Hasil uji parsial (uji t) hipotesis dalam penelitian ini “tidak ada pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batu”. Hal ini dikarenakan dalam proses ini kejaksaan masih belum mengetahui secara dalam mengenai kandidat atau calon pegawai karena menggunakan sistem online. Karena pada dasarnya rekrutmen hanya mencari calon pegawai yang sekiranya berkompeten sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan sebanyak-banyaknya tanpa melihat apakah calon tersebut memang benar telah memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Sedangkan penilaian dilakukan pada tahap penyaringan pelamar dengan metode dan alat ukur yang tervalidasi baik (Carlson dkk., 2002). Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Muhammad Rafi dan Seno Andri (2015), Siti Patimah (2015) Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon (2015) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai.

- Pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai pada regresi linear berganda menunjukan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik sistem seleksi yang dilaksanakan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan nantinya. Ini ditunjukkan pada uji t dengan hasil yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pada proses seleksi calon pegawai akan benar-benar disaring sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh instansi tersebut. Dimulai dari seleksi kemampuan dasar, seleksi administrasi,

seleksi kompetensi bidang (tes tulis, tes kemampuan bidang, wawancara, tes kesehatan), dan training (sebagai CPNS dengan seleksi akhir yakni prajabatan). Seleksi inilah yang menentukan kinerja pegawai nantinya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siti Patimah (2015) dan Billy dkk (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara seleksi dengan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (1994) seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang baik sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan.

- Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh rekrutmen dan seleksi pada uji F berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah rekrutmen dan seleksi merupakan satu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu proses Manajemen Sumber Daya Manusia, hal ini terdapat dalam fungsi MSDM Simamora (2004). Namun proses seleksi lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan seleksi memiliki nilai t hitung yang lebih tinggi dan hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

Tidak terdapat pengaruh antara proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai. Artinya proses rekrutmen yang dilakukan pada kejaksaan belum memberikan kontribusi secara parsial terhadap kinerja pegawai. Karena, pada proses ini banyak kandidat atau pelamar biasanya hanya mencoba-coba dan instansi belum mengetahui secara jelas mengenai calon pelamar tersebut karena perekrutan dilakukan secara online dengan melalui organisasi lain selain kejaksaan. Misalnya, pada saat pengisian data online para peserta hanya mengisi data yang tidak sesuai dengan data asli dan hanya untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya.

Terdapat pengaruh secara parsial antara proses seleksi terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa proses seleksi pada kejaksaan memberikan kontribusi secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh proses yang dilakukan pada saat penyeleksian merupakan penentu apakah para pelamar tersebut memang betul telah sesuai dengan kriteria yang dicantumkan dalam proses rekrutmen dan dapat bekerja dengan baik nantinya. Proses seleksi

dalam hal ini lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karena pada proses ini kejaksan langsung yang melaksanakan proses seleksi.

Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Artinya kedua faktor X yang dilaksanakan dengan baik akan dapat memperbaiki kinerja pegawai. Proses seleksi lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pada proses seleksi calon pegawai benar-benar di pilah untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten di bidangnya sehingga dapat menunjang kinerja. Rekrutmen dan seleksi dalam hal ini berpengaruh dengan nilai R Square sebesar 15% dan 85% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar rekrutmen dan seleksi.

## Saran

Disarankan bagi instansi agar lebih memperketat dan memperbaiki proses seleksi untuk mendapatkan calon pegawai yang lebih berkompeten dan benar-benar sesuai dengan kriteria yang telah diberikan karena proses ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya. Proses seleksi yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan efisiensi (ketepatan) dan efektifitas (kecepatan) proses tersebut. Selain itu perbaikan pada proses awal ini merupakan salah satu cara agar dapat mencapai tujuan instansi dalam peningkatan kualitas penegakkan hukum dan pelayanan masyarakat. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian yang telah dilakukan ini, yaitu dengan menambah cakupan responden dan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga hasil yang didapatkan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

Siagian, Sondang P. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke7. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Sugiyono.

### *Peraturan Jaksa Agung RI*

-----, Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia. Nomor PER-006/A/JA/07/2017. Tentang Organisasi Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia.

-----, Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia, Nomor PER-048/A/JA/12/2011. Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Republik Indonesia.

### *Buku*

Ambar T. Sulistyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Akdon. 2008. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.

Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi Kedua*. Cetakan Kelimabelas. Yogyakarta : BPEE.

Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. bumi Aksara.

Malayu Hasibuan. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar dan kunci keberhasilan*. CV Masagung : Jakarta.

Malayu, Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kesepuluh. Jilid 1. Penerbit : Erlangga. Jakarta.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)

Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

-----, *Profil Kejaksaan Negeri Batu*.2020

### *Jurnal*

Nugroho, Muhammad Aji. 2012. *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*.

Patimah siti .2015. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung*.

Potale, Billy Renaldo. 2016. *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO*.